

決定志向的経営経済学と 労働者利害

海 道 ノ ブ チ カ

I 序

1960年代後半からの西ドイツの決定志向的経営経済学（entscheidungsorientierte Betriebswirtschaftslehre）においては、アメリカの組織論や意思決定論的経営学の影響が顕著である。ドイツ経営経済学の枠組みのなかにアメリカ経営学がかなり導入され、体系的に利用されるようになってきた。この点にドイツ経営経済学のアメリカ経営学への接近がみられる。しかしドイツ経営経済学がアメリカ経営学へ解消したわけではなく、両者の間には明らかに理論的な内容に相違がある。

では西ドイツの最近の経営経済学の特徴をどこにもとめればいいのであろうか。その1つとして、共同決定制をふまえた学説をとりあげることができる。ここでは共同決定制にもとづく労働者利害の拡大が、シュミット（Schmidt R.-B.）の決定志向的経営経済学にどのように反映しているかをまず明らかにする。

さらに1970年代にはマルクス主義の立場からメアヴェルト・グループが、決定志向的経営経済学の批判をおこない、また同じ頃、共同決定制をふまえ、マルクス主義とは一線を画してドイツ労働組合総同盟（DGB）の側から労働志向的個別経済学（arbeitsorientierte Einzelwirtschaftslehre）が、経営経済学批判という形で提示された。これらの点もアメリカ経営学には見られない、広い意味での西ドイツ経営経済学の特徴の1つとして位置づけることができる。

そこでシュミットの企業経済学とメアヴェルト・グループのオルトマン(Ortmann, G.)との関連, さらに労働志向的個別経済学の提起とそれに対するシュミーレヴィッチ(Chmielewicz, K.)の反応を明らかにすることによって, 最近の西ドイツ経営経済学における労働者利害をめぐる動向をしめすことにする。

II 決定志向的経営経済学の生成

西ドイツ経済の繁栄局面は, 1958年の部分的恐慌現象によって終った。1962～3年および1966～7年, さらに1973年末からの石油危機以降にも恐慌現象が見られ, それは工業生産の停滞に明確にあらわれている。そして戦後西ドイツ経済体制の指導原理であった社会的市場経済原理は, 1つの壁に直面した。かくしてこの指導原理の実践者であったエアハルト内閣は, 1966年11月に退陣に追いこまれ, 社会民主党(SPD)を含めたキージンガーの大連立内閣が成立するにいたった。このキージンガー内閣は, 1967年の「経済安定・成長促進法」に端的にみられるように, 社会的市場経済原理の枠内に新たに「制御された経済成長」という概念をもちこみ, 経済政策における政府の権限の大幅な強化を行なった。

こうした状況のもとに1966～7年の恐慌以降は, 大企業相互間の合併, 提携, 合併会社の設立が, 集中化運動の中心となり, 異なったコンツェルン間の集中, 提携が目立つようになった。そのさい, これらの大企業の集中化において, 国家がさまざまな方法で積極的な役割をはたし, 国家の市場経済体制への介入が顕著となった。

また1966～7年にかけての西ドイツの景気後退は, 独占資本の集中, 政権の交替という経済的・政治的変革だけではなく, 労働運動, とくに労働者の経営参加の側面にも変化をもたらした。キージンガー内閣は, 1966年12月, 議会で監査役会での労資共同決定制の検討を公約し, これに基づいて1968年1月にはビーデンコップを委員長とする専門委員会が任命された。同年には, さらにドイツ労働組合総同盟による共同決定制改正案も出された。

その後、1969年に社会民主党と自由民主党（FDP）によるブラント内閣が成立したことによって、経営参加をめざす労働運動はさらに活発となった。このブラント政権により1972年1月に新経営組織法が実施された。この新経営組織法の制定以降、経営参加をめぐる動きは、監査役会における労資共同決定をめざす新共同決定法の制定へと移った。政府案は、社会民主党と資本家層に支持基盤をもつ自由民主党の調整が難行したこともあり、1974年2月によりやく確定した。しかしこの政府案が、政治的妥協により監査役会議長を、したがって最終決定権を資本側にあたえる形の1975年12月の政府修正案を経て1976年3月に成立するまでには、さらにかんりの曲折があった。

以上のように、西ドイツ経済体制が繁栄局面より不安定性の増大期へと変化するにともない、景気の循環は短くなり、企業はこのような不確定な状況のもとで決定をおこなわなければならなくなった。それに応じて西ドイツでは、集中化した大企業での複雑な管理の問題や、不確実性のもとでの決定問題を解決するための決定志向的経営経済学が生まれるにいたった。

たとえばグーテンベルク（Gutenberg, E.）は、企業での決定問題を重視し、1962年『企業管理』を発表し、『経営経済学原理』においても企業管理の位置を一段と高めた。しかし60年代後半からの企業事象をグーテンベルクモデルではとらえきれなくなってきた。また戦前から原価計算・費用論、貸借対照表論、組織論の研究をおこなってきたコジオール（Kosiol, E.）も、1968年に『経営経済学入門』を著わし、かれの学説を集大成、深化するだけでなく、方法論的には新実証主義や批判的合理主義の科学論の影響をうけながら、経営経済学を決定志向的経営経済学として構築しようとした。しかしコジオールにおいても主として、決定志向的経営経済学に対する枠組みがしめされたにとどまった。具体的な内容の充実、たとえば企業目標の形成や達成がどのような決定にもとづくかは、むしろハイネン（Heinen, E.）、シュミット、キルシュ（Kirsch, W.）らによって決定志向的経営経済学として展開された。

この決定志向的経営経済学は、個人の決定を理論的出発点としており、こ

のことにもとづいて企業目標の形成過程と企業目標の内容を説明しようとしている。つまり決定志向的経営経済学においては企業目標は、その構成員の個人目標より導びかれると仮定されている。この点に決定志向的経営経済学の第1の特徴がある。また第2の特徴は、これらの構成員の個人目標より導びかれた企業目標が多元的である点にみられる。ところで決定志向的経営経済学においては、論理的整合性を特徴とするドイツ経営経済学の体系のなかにアメリカの近代的組織論や、システム論、社会学、心理学などの知識が採り入れられていった。

このアメリカの近代的組織論やシステム論の導入に関してゲーテンベルク学派のハイネンやキルシュとコジオール学派のシュミットの間には若干の違いがみられる。ハイネンやキルシュにおいてはアメリカの近代的組織論やシステム論が比較的そのまま導入されたのに対して、シュミットにおいては共同決定制にもとづく労働者利害の拡大が考慮され、労働者利害を意識した決定志向的経営経済学が構築されている。すなわちシュミットにおいては、規範論的立場ではないが、ドイツの伝統的な共同体論や価値創造の概念を用いて労働者利害を考慮しつつ、近代的なアメリカの組織論や連合体論を導入して決定志向的経営経済学が展開されている。したがってゲーテンベルク学派のハイネンの理論とコジオール学派のシュミットの理論の違いは、共同決定制による労働者利害の拡大を決定志向的経営経済学においてどう受けとめるかにある。

III 共同決定と経営経済学

周知のようにゲーテンベルクは、共同決定を体制異物的なもの (system-frend) としてとらえている。ゲーテンベルクにおいては、自律原理と営利経済原理とならんで単独決定原理が企業の重要なメルクマールである。ゲーテンベルクは、自由主義的—資本主義的経済体制において特有の経営形態である企業では、資本所有者と経営者以外は、経営の決定をおこなうことはで

きないという。¹⁾ したがって単独決定原理がなくなったり、変化したりすると「企業」という経営形態は、純粋な形を失うことになる。グーテンベルクは、共同決定への努力が大きな政治的論議と抵抗にあうのは、「自律原理」、「営利経済原理」、「単独決定原理」というカテゴリー群に「共同決定原理」という異物的なカテゴリーが入るからであると考ええる。

ハイネンにおいてもグーテンベルクの単独決定原理が受けつがれている。すなわちハイネンでは、労働者は企業目標の形成において中核集団ではなく周辺集団としてあつかわれている。ハイネンによれば市場経済体制においては、意思形成の第1の中心は私的・公的な所有者であり、これらの所有者が目標決定にさいし、最も広範な影響力を行使する中核集団である。また取締役や監査役など委任された管理集団は、第2の意思形成の中心であり、目標形成の中核集団である。これに対して第3の意思形成の中心になりうる労働者は、例外的な場合にのみ中核集団となりうるにすぎない。²⁾ この点につきにのべるシュミットの学説とのあいだに労働者利害のとらえ方において相違がある。

シュミットは、ハイネンと同じく決定志向的経営経済学を展開するが、ハイネンにおいて企業目標形成の中核集団より除かれた従業員の利害を企業用具説によって積極的に取りあげようとする。

シュミットの企業経済学の中にあるのは、企業は用具であり、自己資本出資者のみならずあらゆる利害集団が自分の個人目標をみたすために企業を利用できるという命題である。この命題を用いて、かれの『企業経済学』では、第1巻『基礎編』において、企業目標がどのように形成されるかが明らかにされ、第2巻『目標達成編』では、この目標がどのような操作によって

1) Gutenberg, Erich: *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, Bd. 1. Die Produktion, 16. Aufl., Berlin Heidelberg New York 1969, S. 486. 溝口一雄, 高田馨訳『経営経済学原理』, 第1巻生産編, 千倉書房, 387ページ。

2) Heinen, Edmund: *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*, 5. Aufl., Wiesbaden 1974, S. 95ff. 溝口一雄監訳, 谷武幸, 中善弘共訳, 『経営経済学入門』, 千倉書房, 1973年, 105ページ以下。

達成され、利害集団がこの目標達成過程にどのような影響をおよぼすかが解明される。また第3巻『成果使用編』ではえられた成果がどのように使用されるのかという点が論究される。かれは、経済活動をおこなっている人間の決定をとおして企業事象を解明し、目標設定、目標達成、成果使用という3巻によって一つのまとまった企業経済学の体系をうちたてようとしている。

そのさいシュミットの学説には、西ドイツの共同決定の現実、特に1960年代後半からの労働者の経営参加をめぐる動きが反映している。1951年のモンタン共同決定法、1952年の経営組織法（1972年改正）、また第1巻初版と第2巻が出版された段階では成立はしていなかったが、1976年の新共同決定法にもとづく従業員の経営参加が、シュミットの企業の内容のとらえ方に大きく影響をおよぼしている。

西ドイツ経済体制の生成を背景とするグーテンベルクにおいては、すでにのべたように自律原理と営利経済原理とならんで単独決定原理が企業の重要なメルクマールであり、グーテンベルクは、共同決定権を異物的なものとしてとらえている。またハイネンも労働者を企業目標形成の中核集団より除いており、ハイネンの場合、周辺集団である労働者の価値体系が企業目標において科学的に考察される余地はない。ところが共同決定制にもとづく労働者の権利の拡大が、資本主義経済体制の枠内のものであるにもかかわらず、現在の西ドイツ経営経済学は、労働者の利害の拡大を何らかの形でその理論において取りあげざるをえなくなっている。

このことは、西ドイツ経済体制におけるパラダイムとしてのグーテンベルク経営経済学が、何らかの形で再検討されなければならないことを意味しており、グーテンベルク経営経済学の単独決定原理の妥当性に問題がでてきたことをしめしている。そして共同決定という事実が、シュミットにおいては企業用具説としてあらわれ、かれは労働者利害を目標設定過程と目標達成過程と成果使用過程において積極的に考慮しようとした。

IV ミュミットの企業用具説

1. 用具テーゼと承認のテーゼ

シュミットによれば、企業が用具として利用されるのだが、利用する利害集団としては、自己資本出資者、経営者、従業員、他人資本出資者、顧客、供給者、競争相手、労働組合、雇主団体、政党、国家、地方自治体、公的機関などがある。しかし利害集団のすべてが企業目標を形成できるわけではない。企業の目標を形成できるのは、企業の担い手にかぎられる。そのさいかれは、企業政策の決定をおこなうことが企業の担い手のメルクマールであると主張する。³⁾

企業の担い手になりうる典型的な集団として、自己資本出資者と経営者と従業員がある。なぜならば自己資本出資者のうち大株主は、自分の考えに応じた監査役を任命することができるからであり、経営者は法律の規定によって、または決定権を委譲されることによって企業目標に関与できるからである。また現在の法律のもとでは、従業員にもその代表をとおして企業政策の決定に影響をあたえる可能性があるからでもある。

ところでかれは、人間の行動の最終目標よりみちびかれる個人のメタ経済的な目標が、個人の経済的な目標のなかにあらわれると考える。たとえば物質的な効用をもとめるというメタ経済的な目標が企業で追求されるならば、それは最大限の所得、または十分な所得をえたいという経済的な個人目標に反映することになる。このような方法でシュミットは、自己資本出資者と経営者と従業員がどのような経済的な個人目標をもっているかを説明する。そのさい、自己資本出資者、経営者、従業員と所属している集団こそちがうが、そのなかに非常に似かよった関心（たとえば高所得など）をもつ担い手のいることが強張される。そしてそのことは、企業目標が担い手の利害の連合に

3) Schmidt, Ralf-Bodo: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, Bd. 1. Grundlagen, Stuttgart 1969, S. 60ff. 吉田和夫監修, 海道ノブチカ訳, 『企業経済学』第1巻基礎編, 千倉書房, 1974年, 76ページ以下。

よって形成されることを説明するさいの有力な手がかりとされる。ところでどの程度、経済的な個人目標が遂行されるかは、個々の担い手によって異なるし、また同じ担い手集団のなかや集団それぞれのあいだにおいても利害がかなりちがうことがある。他方、企業は目標表象を矛盾なく、一定に組み合わせ追求する必要があるので、利害が調整されなければならない。シュミットは、そのさい「承認」という概念をもちいる。⁴⁾ すなわち勢力のない集団が、有力な利害集団の行なった決定を承認することになる。シュミットによれば、勢力をもたない集団が承認を強いられる場合もあれば、自発的に承認を行なうこともある。強いられた承認は、忍耐を意味するが、自発的な承認は、同意を意味する。

シュミット「企業経済学」の第1巻においては、このような用具テーゼと承認のテーゼを用いて企業の目標設定過程が企業の担い手の個人目標より解明されるのであるが、そのさいシュミットは、個人目標の企業目標への転換過程を解明するより先に、まず現実にも最も重要であると思われる企業目標の種類と構成についてのべている。このようなシュミットの論理展開は、メアヴェルト・グループのオルトマンによって批判される。

2. 成果概念

ところで企業目標としては、成果目標、生産目標、流動性目標の3つがあげられている。そしてシュミットは、労働者利害を利潤概念ではなく成果概念を用いることによって考慮しようとしている。

かれの成果概念についてみると、企業は用具であるという命題は、成果概念にも反映しており、かれの成果概念の特色は、初版においては成果の範囲が企業の担い手がだれであるかによって変化する点にある。かれは自己資本出資者のみが企業の担い手である場合には、経営者や従業員の所得は費用の構成要素であり、成果の構成要素であるとは考えない。ところが自己資本出資者以外にも経営者や従業員も企業の担い手となる場合には、経営者や従業

4) Schmidt, R.-B.: *ebenda*, S. 104ff. 前掲訳, 133ページ以下。

員の所得も費用ではなく、成果概念にふくまれる。したがってこの場合には、3つの担い手の所得への願望をみたすような成果形成目標が設定され、経営者と従業員の所得も成果として使用される。この点にシュミットの企業経済学の特徴と、ニックリッシュ (Nicklisch, H.) の成果概念やレーマン (Lehmann, M. R.) の価値創造の概念の影響がみられる。また自己資本出資者と経営者が企業の担い手である場合には、両者の所得が企業の成果となる。企業の担い手の所得形態と成果概念の関係は、初版ではつぎのように図示されている。

図1 初版の成果概念

分配または留保			留 保	分 配
企業 の 担い手			1	2
自己資本出資者	企業の超過利益による所得	1	利益の留保 (利益留保や利益投資)	利益の分配
	自己資本からの利子所得 管理活動にたいする勤労所得	2		
企業管理者 (経営者)	利益にもとづく勤労所得	3	企業管理者の留保された勤労所得 (たとえば投資賃金)	企業管理者の分配された勤労所得 (普通の場合)
	契約にもとづく勤労所得	4		
従業員	利益にもとづく勤労所得	5	従業員の留保された勤労所得 (たとえば投資賃金)	従業員の分配された勤労所得 (普通の場合)
	契約にもとづく勤労所得	6		

(出所) Schnidt: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, Bd. 1. 1. Aufl., S. 115.

この図からも明らかなように初版では担い手の所得との関連で成果概念が形成され、1から6までに分類されている。(たとえば、成果6には、この図の第1列より第6列までが含まれる)。これにたいして第2版においては、第3巻『成果使用編』との関連で成果概念の修正と拡大がみられる。第2版では成果の受取人との関連で成果の構成要素が明らかにされ、成果概念が分類されている。そのさい企業の担い手のみが成果の受取人でもあるという前提にもとづいて、成果の受取人として自己資本出資者、従業員のほかに新た

に他人資本出資者と国家があげられている。また初版の経営者は、第2版においては4の従業員の中に統合されている。成果の受取人と成果概念との関連は、図2に示めされている。この図からも明らかなように第2版においては成果概念は、収支的成果、課税後の資本成果、課税前の資本成果、価値創造の4つに分類されている。

図2 第2版の成果概念

成果の構成要素 と成果額 成果の受取人		成果の構成要素	成 果 の 額
1. 自己資本 出 資 者	a b	配当の支払(=利益の分配) 利益の留保	貸借対照表の利益(= 1_a) 加税後の収支的成果(= $1_a + b$)
2. 他人資本 出 資 者		他人資本利子 (契約にもとづくものと利 益にもとづくもの)	加税後の資本成果(= $1 + 2$)
3. 国 家		さまざまな税	加税前の資本成果(= $1 + 2 + 3$)
4. 従 業 員	a b	賃金、俸給の支払 (契約にもとづくものと利 益にもとづくもの) 投資賃金 年金などにたいする引当金	価値創造(= $1 + 2 + 3 + 4$)

(出所) Schmidt: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, Bd. 1. 2. Aufl., S. 118.

このような成果概念にもとづく企業目標の内容についての論述につづいて、シュミットは個人目標の企業目標への転換についてのべている。そのさいシュミットの用具命題によれば、企業目標の種類とその序列関係は、主として企業の担い手のもつ個人目標より導かれると仮定されているので、これらの企業の目標システムは、そのときどきの有力な企業の担い手の実行力の結果であり、個人間の妥協の結果とみなされる。

3. 企業の目標達成

第2巻では目標達成の問題が論じられる。⁵⁾ 目標達成過程には、決定の探

5) Schmidt, R.-B.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, Bd. 2. Zielerreichung, Stuttgart 1973. 吉田和夫監修, 海道ノブチカ訳, 『企業経済学』第2巻目標達成編, 千倉書房, 1978年。

求過程と実施過程とがある。まず探求過程においては、最初に、①決定される必要がある問題が提起され、②次の段階で目標達成に用いることのできる手段、すなわち代替案が求められる。③これにつづき情報に基づいて代替案の目標に対する有効性が確定される。④さらにモデル分析によって代替案の長短が比較され、⑤最終的な案が決定される。ここで決定の探求が終わり、選ばれた代替案は、行動に移される。この決定の実施過程には、最終的な決定を伝達する過程と、実現する過程と、統制する過程の三つがある。

次にシュミットは、目標達成担当者がこのような目標達成過程にどのような影響を及ぼすかを究明する。第1巻では個人目標が企業目標に転換される点に重点がおかれたのに対し、第2巻においては、個人目標と企業目標とが一致しない点が重視され、企業目標よりかけ離れた、目標達成へのネガティブな影響が主として論じられる。

そのさい、これらの目標達成担当者は、次のような二つの方法で個人的な利害を実現しようとする。まず、目標達成担当者が自分の利害に応じて他の目標達成担当者に影響を及ぼす場合がある。このような影響は、間接的に目標達成の結果と経過に作用を及ぼす。第2は、目標達成担当者が目標達成の個々の操作に直接影響を及ぼす場合である。これらの方法で目標達成過程にどの程度、影響が与えられ、またどこに限界があるかは、まず第1に、目標達成担当者がどのような個性をもっているかによるし、第2に、どのような企業の組織上・制度上の制約があるかによる。

ところでシュミットは、これらの目標達成担当者の企業目標よりかけ離れたネガティブな行動を建設的なものに変えたり、目標達成過程より取り除くことを、管理の問題と考える。そして、さまざまな管理方法によって給付モチベーションを生じさせ、目標達成担当者と企業との感情的な結びつきに影響を与え、それによって企業目標の承認される程度を高めることができると主張する。

ところで第1巻と第2巻を比較すると、第2巻においては、第1巻における企業の用具としての側面より企業維持の側面の方が強調され、この点は第

3巻に引きつがれている。第2巻においても労働者利害は考慮されているが、第1巻のように共同決定制にもとづく労働者の経営参加というポジティブな形ではなく、むしろ目標達成過程におよぼすネガティブな作用としてあつかわれており、あくまで企業管理の対象として、目標達成過程より排除すべき作用として考慮されている。たとえばシュミットは、ストライキを企業に対するネガティブな作用としてあつかっている。しかしネガティブな作用を企業政策によって排除するだけでは、余りにも表面的な把握であり、シュミットにおいてはなぜ個人目標と企業目標とのあいだに矛盾が生じるのかについて深くほりさげて論究はされていない。

4. 企業の成果使用

第3巻でも、企業は用具であるという命題を用いて、経済活動の結果である成果がどのように使用されるのかが解明される。⁶⁾ そのさいシュミットは、つぎの点を強調する。すなわち、企業を用具として利用するすべての集団に共通する限界は、制度としての企業の存続という条件の厳守にあるという点である。企業の用具としての機能は損なわれてはならないということが前提とされている。そしてかれは、第2巻の場合と同様に、企業の給付能力の維持という要求と個人的な目標との間のコンフリクトや目標よりかけ離れた破壊的な影響を目標達成過程より除くことが、企業における管理の問題であると考えている。

ところで第3巻においては、成果使用の問題は、次の3点から検討されている。まず第1の問題として、どのような成果使用の形態が存在するかが明らかにされる。すなわち、成果使用の代替案が提示される。

第2の問題として、彼は、成果を使用する際のコンフリクトを取り上げている。使用できる成果は、必ずしもすべての集団の欲求を満たすことができるわけではなく、限定されている。また成果の使用においては、企業の目標設定や目標達成の場合よりも広範に、企業の外部の利益代表が関与している。

6) Schmidt, R.-B.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, Bd. 3. Erfolgsverwendung, Stuttgart 1978.

したがって、個人内や個人間においてコンフリクトが生じ、これらのコンフリクトは、個人内や個人間において克服されなければならない。

第3に次の点が検討される。すなわち、企業内のコンフリクトの担い手によって受け入れられ、また企業の外部の利害代表者によっても承認されるような、成果使用の体系が形成されえないのかという点である。そのさいシュミットは、成果の使用を対立に委ねるのではなく、むしろ包括的な企業政策の一部として「合理化し」、それによってコンフリクトを緩和し、給付促進の刺激をつくり出すことをめざしている。

第3巻においては、労働者利害は、成果使用の代替案としてさまざまな賃金の支払形態や利益参加の形態をとりあげる点、また従業員間のコンフリクトや出資者と従業員間のコンフリクトを解明する点にあらわれている。そしてこれらのコンフリクトを成果使用体系の形成によって排除したり緩和したりすることによって企業の存続を維持することが企業政策の課題であると説かれている。しかし、なぜ成果の使用に関して労働者と出資者の利害が対立してコンフリクトが生じるかを深くほりさげては論究されていない。

また企業は用具であるという命題は、つぎの点に制約されている。すなわち、すでにのべたように企業を用具として利用するすべての利害集団に共通する限界として、制度である企業の生存が妨げられてはならないという枠がはめられている点である。この点は、企業の生存と成長という目的が重視される点にあらわれている。すなわち、この目的のために積立金の形成による自己金融をおこない、企業の実体資本の維持されるべきことが主張されているし、また自己金融のためには積立金だけではなく、労働者の賃金も投資賃金や利益参加（持分証券の交付によるもの）という形で留保されることや、秘密積立金が損失をカムフラージュするためのクッションとして形成されることが論じられている。

さらに企業の生存が妨げられてはならないという枠は、成果使用体系のもつ生存の確保という機能に重点がおかれていることにもあらわれている。すなわちシュミットは、プロスのことばを引用して「ある大企業の危機は、共

同体の危機、部門の危機、いくつかの大企業の没落の危機、国家全体の経済的・政治的危機をもたらす」とのべ制度としての企業の維持を重視する。⁷⁾

したがってシュミットは、成果使用体系の中では、企業の生存の確保と成長のための成果の留保が、成果使用義務をこえる配当や賃金や俸給の支払に優先すべきであると主張している。

また企業維持を重視する側面は、成果使用体系の中に損失の克服策も盛りこむべきことを強調する点にあらわれている。かれは、積立金を取りくずしたり、資本を消耗したのちに損失克服の行動がおこなわれるのでは、あまりにも対応が遅すぎるために、企業政策の一貫として損失の場合の所得や配当などの放棄の順序づけが、あらかじめおこなわれるべきであると主張している。

以上みたように第3巻においては、企業が用具であるという命題以上に、制度としての企業の存続、維持という点が大前提とされ、それにもとづいて成果使用の問題が論じられている。

V オルトマンによるシュミット批判

1. 用具テーゼ批判

1970年代にはいると、既存の決定志向的経済学にたいする批判的な研究がでてきた。その1つは、マルクス主義的立場より経営経済学を批判的にとりあげるメアヴェルト・グループとよばれている人びとの研究である。これは、ベルリン自由大学における大学改革を契機とする教育、研究の改革から生まれたものである。ところで従業員の個人目標を企業用具説によって理論体系のなかで考慮しようとしたシュミットにたいしては、このメアヴェルト・グループのオルトマンより批判がむけられている。まず第1に企業目標の生成を説明するための前提である「企業は用具である」というシュミットの用具

7) Schmidt, R.-B.: *ebenda*, S. 127, Pross, Helge: *Manager und Aktionäre, Untersuchungen zum Verhältnis von Eigentum und Verfügungsmacht*, Frankfurt am Main 1965, S. 160f.

テーゼと、それと密接に結びついている承認のテーゼが批判の対象となる。第2の批判点は、目標の形成過程であり、最後に企業目標の内容が論究される。

まず第1点についてみると、シュミットの企業経済学の中心にあるのは、企業は用具であり自己資本出資者のみならず、あらゆる利害集団が自分の個人目標をみたすために企業を用具として利用できるという命題である。しかしこれらの利害集団のすべてが企業目標を形成できるわけではなく、個人目標を企業目標に転換できるのは、企業の担い手にかぎられる。すなわちある利害集団に意志や実行力がない場合には、企業の担い手とはなりえず、その利害集団は、企業の目標形成過程に加わることはできない。

ところでシュミットは、個人目標を企業目標に転換できなかった利害集団にとっても企業には手段としての性格があるとみなす。しかし企業の担い手となりえなかった利害集団にとって企業は、個人目標を達成するための用具でありうるであろうか。

このことを説明するためにシュミットは、承認 (Akzeptanz) という概念をもちいる。ここで承認とは、すでにのべたように個人や集団が、有力な利害集団のおこなった決定を認めることであり、この承認には、自発的な承認と強いられた承認とがある。後者の強いられた承認とは、ある人にとって企業の目標設定と目標達成の決定を認める以外に方法がないことを意味する。オルトマンは、この強いられた承認が、強制 (Zwang) の概念と混同されている点を指摘する。⁸⁾ なぜならば、承認や同意や個人目標の実現という概念には、それをおこなうかおこなわないかに関して選択の自由があるが、強制の概念にはそれがない。オルトマンは、シュミットが「それを認める以外に方法がない」とのべているにもかかわらず、承認という概念をもちいている点を批判する。一定の行動を強いられる場合には、もはや企業を個人目標のための用具として利用することはできない。

シュミットの用具テーゼと承認のテーゼは、選択の自由を前提としている

8) Ortmann, Günther: *Unternehmensziele als Ideologie*, Köln 1976, S. 43f.

ために強制の概念は排除され、強制と自由という対立物は、承認という概念に解消されている。このため現実には強制にほかならない事実についても選択の自由があると説明せざるをえない矛盾に陥っている。この点にシュミットの用具テーゼの限界がある。

2. 企業目標の形成過程批判

シュミットをはじめ決定志向的経営経済学においては、すでにのべたように企業目標は、その構成員の多様な個人目標より導かれると仮定されている。ところでシュミットは、既述したように個人目標の企業目標への転換過程を説明するまえに、企業目標の種類と体系について説明している。オルトマンは、この点を問題とする。⁹⁾ 企業目標を個人目標の転換されたものとして説明するのであれば、本来、企業目標の内容より先に転換過程、すなわち企業目標の形成過程が説明されなければならない。

シュミットの利害の連合 (Koalition) による目標形成過程の説明にたいしてオルトマンは、その恣意性を問題とする。すなわちシュミットにおいては個人目標より企業目標が導びかれるのではなく、あらかじめ企業目標が描かれており、そのような望んだ結果が生じるように個人目標が列举され、分類され、体系化されている。オルトマンは、目ざすべき結果が前もって十分に念頭におかれ、それを導びく出発点が「合目的」に決定されるならば、目標の転換過程は、よどみなく正確に成功すると指摘する。このように個人目標の企業目標への転換に関してオルトマンは、転換過程が論理的に構築されていないので、企業目標を個人目標の転換されたものとしてとらえることはできないという。したがって人間の本源的な目標より企業目標を説明できないことになる。オルトマンにおいては、シュミットの理論の構築それ自体にたいして疑問が投げかけられている。

3. 目標多元論批判

決定志向的経営経済学の第2の特徴として目標の多元性を指摘することができる。伝統的な経営経済学においては企業目標は、それ自体、所与のもの

9) Ortman, G.: *ebenda*, S. 68.

とみなされ、この目標を専門的に分析する必要があるとは考えられなかった。そこでは、主として利益極大化が、典型的な企業目標としてうけいれられていた。

これに対して決定志向的経営経済学は、目標の多元論を主張する。利益極大化という目標一元論のモデルでは経済的な行動を十分に説明することはできないと批判し、企業目標を類型化・精緻化し、より現実的な企業目標のシステムをえがこうとした。したがって利益極大化以外にも、限定された利益、損失の極小化、資本の維持、マーケット・シェアの獲得、企業の独立性などが企業目標としてあげられている。これは企業が大規模化し、企業の政策を長期的な展望のもとに構想する必要が出てきた段階では、企業の内部構造と企業のおかれている状況を反映した目標が検討されなければならなくなったからである。

しかし決定志向的経営経済学においても、利益極大化が必ずしも否定されているわけではなく、利益目標を企業目標のなかで優先させる点においては伝統的な見解と原則として一致している。ハイネンの場合にもシュミットの場合にも営利企業の典型的な企業目標としては具体的に利益目標があげられている。

このように目標の多元論においても利益目標が企業の支配的な目標であると主張されているわけであるが、それならばこの点は、決定志向的経営経済学の第1の特徴である「企業目標は、企業構成員の個人目標より導かれる」という命題とどのように対応するのであろうか。すでにのべたように企業目標の形成過程においては、企業目標は、個人目標の転換されたものとしてとらえられている。しかもこの個人目標の特徴は、その多様性、多岐性にあり、また時とともに変化する点にある。それにもかかわらず決定志向的経営経済学において企業目標の内容の説明においては、企業の支配的な目標は、「利益」であると単純にのべられているのはなぜなのか。オルトマンは、決定志向的経営経済学において、なぜこのように利益目標を企業の支配的な目標とする統一性（Einheitlichkeit）と普遍妥当性（Allgemeinegültigkeit）が存

在するのかを問題としている。¹⁰⁾

次にオルトマンは、決定志向的経営経済学で主張されている「目標多元論」における「多元性」の意味を検討している。オルトマンは、目標の多様性(Vielfalt der Ziele)と目標の多元性(Zielpluralismus)を厳密に区別して、シュミットのあげる成果目標、流動性目標、生産目標という3つの目標が、正確には多元的な目標であるといえるのかどうかを検討している。オルトマンによれば、一元的な目標にたいして本来、多元的な目標とは、目標のヒエラルヒーの頂点において、複数の目標が、同列に相互に存在し、少なくとも部分的には競合関係にあることを意味している。

このような規準からみれば、シュミットの主張する3つの目標が、多元的な目標を意味するかどうかには疑問が残る。すでにのべたようにシュミットにおいても伝統的な経営経済学と同様に利益目標優位のテーゼが妥当するからである。頂点に利益目標をもつ目標システムは、利益目標という単一の目標を中心として、それより派生した、場合によっては相互に矛盾する多様な目標の集まりを意味しており、厳密に言えば、頂点の主要目標が多元的であるわけではない。¹¹⁾

以上のべたようにオルトマンは、シュミットの学説において企業目標を個人目標より導く点と、企業目標の内容を批判している。企業目標は、個人のコントロールのもとにあるのではない。個人目標と企業目標とのあいだに密接な関係があることは十分に理解されうるが、その相互関係を厳密に把握することは非常に困難であると思われる。企業目標を個人の自由な決定より把握するのではなく、むしろ個人の決定をも規定している客観的な経済法則よりとらえ、また企業のおかれている具体的な現実の社会的・経済的な状況のなかで規定する必要があるであろう。

10) Ortmann, G.: *ebenda*, S. 94.

11) Ortmann, G.: *ebenda*, S. 106.

VI 労働志向的個別経済学の問題提起

1970年代に入ってから既存の経営経済学にたいする批判的な研究のもう1つの動きが、つぎにとりあげる労働志向的個別経済学である。¹²⁾ これはドイツ労働組合総同盟に付属の「経済・社会科学研究所」の9人のプロジェクト・グループによってまとめられたものである。労働志向的個別経済学を提起するこのプロジェクト・グループは、今までの経営経済学が収益性を中心に考察をおこない、労働者の利害をほとんど考慮しなかった点を指摘し、今までの経営経済学は、資本志向的経営経済学であると批判する。そしてこのプロジェクト・グループは、労働者利害を中心におき、資本合理性にかわる解放的合理性 (emanzipatorische Rentabilität) にもとづく新しい個別経済学を展開しようとする。

ところで労働志向的個別経済学が生成してきた背景として、シュミットの企業用具説の場合と同様に、1960年代後半からの労働者の経営参加をめぐる動きが考えられる。すでにのべたように1969年にブラント政権が成立したことにより、経営参加をめざす労働運動は活発となり、1972年に経営組織法が改正され、1976年には新共同決定法が制定された。労働志向的個別経済学は共同決定をすべての大企業に拡大しようとする新共同決定法制定へむけての労働組合の動きや議論の中で提示された。

では具体的に労働志向的個別経済学は、経営経済学をどのように批判しているのだろうか。まずグーテンベルクに代表される従来の経営経済学が批判される。そこでは研究対象は営利経済原理にもとづく企業であり、そのさい営利経済原理は、単なる一般的な合理性ではなく、それは収益性に他ならないと批判する。また最近の決定志向的経営経済学においては、所有者の目標以外にその他の利害集団の目標も考慮されている。しかしこのような決定志向的経営経済学に対しても、労働志向的個別経済学は、企業目標の形成過

12) Projektgruppe im WSI: *Grundelemente einer Arbeitsorientierten Einzelwirtschaftslehre*, Köln 1974.

程において権力の問題が取りあげられていない点を指摘する。すなわち現在の企業の権力関係のもとでは、所有者以外の利害集団は、重要な情報をあたえられず、自分の目標を実現することはできないと批判する。資本志向的な目標以外のものが、企業目標の中に組み入れられたとしても、それは単に支配的な目標の安定性を高めるにすぎないと指摘し、今までの経営経済学の資本志向性という基本的性格には変化はないと判断している。

ではこのように既存の経営経済学を批判することによってプロジェクト・グループは、解放的合理性を中心に労働志向的個別経済学としてどのような内容を展開するのであろうか。ここで解放的合理性とは、個々の労働者の自己実現の可能性を認めるような労働関係を形成することであり、個別経済の領域では、職場の確保、所得の確保、労働の最適形成が問題となる。また全体経済の領域では、生活の質の向上が目標とされ、労働と時間とコストを最小化するような資本と労働の投入、生産の合理的管理が問題となる。とくに労働に関しては、個別経済的な収益性ではなく、地域経済構造や労働市場や国民の欲求構造を考慮した労働力の投入が重要となる。

そしてプロジェクト・グループは、労働者利害を実現するための用具や制度的前提を具体的に検討している。たとえば、労働志向的な利害を定式化するために、経営、企業レベルの共同決定だけではなく、地域、連邦、ヨーロッパ共同体レベルにまでおよぶ多段階的な共同決定制度の必要性を説いている。

労働志向的個別経済学は、従来の経営経済学を資本志向的であり、その中心原理は収益性であって、労働も1個の商品として考察しているにすぎないと批判した。このような問題提起は、経営経済学に一定のインパクトをあたえ、さまざまな反応がみられた。この点に労働志向的個別経済学の大きな意義があり、積極的に評価できるであろう。

ところでドイツ労働組合総同盟の思想的基盤からも明らかなように、労働志向的個別経済学は、オーソドックスなマルクス主義には一定の距離をおいて資本主義経済体制を前提として、その中で現代企業のもつ反社会的、非人

間的側面を変革しようとしている。そのさい、資本主義経済体制の基礎である私的所有関係を所与として労働者利害をどこまで展開し、具体化できるのかという問題が残されている。

VII シュミーレヴィッチの反論

現在にいたるまでの経営経済学が「資本志向的経営経済学」であるという労働志向的個別経済学からの問題提起にたいして経営経済学の側からさまざまな反論がみられた。たとえばハックス (Hax, K.) は、きわめて否定的な評価をくだしている。これにたいしてシュミーレヴィッチは、労働志向的個別経済学からの問題提起にこたえる形で『経営経済学における労働者利害と資本主義批判』¹³⁾ を1975年に著わした。シュミーレヴィッチは、今までの経営経済学が労働者の利害を無視してきたという批判をある程度、率直にうけとめ、労働者利害をさらに検討してゆくことが今後の経営経済学の課題であるという。

しかしこのことは労働者利害を支持することとは別問題である。むしろシュミーレヴィッチは、シュミットの企業用具説の影響をうけ、企業を体制無関連的な制度 (Institution) としてとらえる。すなわちかれは、企業を企業者の手中にある利潤追求の用具とみるのではなく、さまざまな利害集団の多様な課題をみたす制度であるとみなす。そしてその枠内で労働者利害を考慮しようとする。したがって、企業における資本利害と労働者利害は、多くの利害対立の中の1つに位置づけられているにすぎない。

そして企業を種々の利害関係集団の欲求をみたす制度とみる考察方法においては、特定の利害の実現ではなく、制度それ自体の存続と給付能力の維持こそが、シュミーレヴィッチの中心的な基本テーゼであり、労働者利害達成の前提とみなされている。

シュミーレヴィッチは、企業をこのように体制無関連的な制度としてとら

13) Chmielewicz, Klans: *Arbeitnehmerinteressen und Kapitalismuskritik in der Betriebswirtschaftslehre*, Hamburg 1975.

えることによって経営経済学それ自体を利害中立的な言明体系として構築しようとしている。したがって労働志向的個別経済学から批判されている点が、必ずしもすべて特に資本主義的というわけではないとのべ、それらの点は、他の経済秩序にもみられる体制無関連的な必然性をしめしているにすぎないと反論する。

たとえば資本志向的であるという場合の資本概念についてもシュミーレヴィッチは、体制無関連的にとらえている。すなわち資本は、そのさまざまな定義と無関係に、いかなる経済秩序においても不可欠のものであると考えられている。例としてユーゴの自主管理企業をあげ、たとえユーゴにおいていわゆる生産要素としての資本は、企業者によって個人的に代表されているわけではないが、しかし資本は不可欠なものであると主張する。

同様に利潤も体制無関連的に把握される。すなわちかれは、収益と費用の差としての成果（利益または損失）は、どのような経済体制のいかなる経営においても生じるとのべ、社会主義企業においても利潤が重視されている点を強調し、利潤の体制無関連性を主張する。さらに利潤が自己金融に役だつことも、利潤の体制無関連性の証拠としてあげられる。かれは利潤が必ずしも企業者所得であるとはかぎらず、企業利潤が制度としての企業それ自体の安定と成長のために留保される側面を指摘し、利潤が企業者のための所得であるという批判や、資本志向的であるという批判は今日の現実にはあてはまらないと反論する。したがってプロジェクト・グループが企業の実体維持と資本利害を同一視しているのは、誤りであると批判し、実体維持がおこなわなければ、職場の維持も所得の維持も保証されない点を強調する。

また企業における経済財の管理の問題も体制無関連的にとらえている。シュミーレヴィッチによれば、どのような経済体制においても経済財は稀少であり、財の管理の問題を避けることはできない。したがって財の管理は、経営経済学の体制無関連的な基本問題としてとらえられている。かれによれば経営経済学は、企業者の利害にもとづいて利潤を生む資本の利用にのみ関心があるのではなく、経営の目標システムのための財の管理に関心がある。そ

して会計をこのような財の管理のための価値自由な技術として位置づけている。

以上のべたようにシュミーレヴィッチの特徴は、企業を体制無関連的な制度としてとらえ、この基本的な立場にもとづいて、資本、利潤、管理といった経営経済学の基本概念を体制無関連的に規定する点にある。そしてこのような体制無関連的な把握によって、労働志向的個別経済学からの批判をかわそうとしている。

しかしここで企業の制度としての側面のみとりあげれば、それは体制無関連的であるとしても、現実の企業それ自体がすべて体制無関連的であるわけではない点に注意しなければならない。資本主義企業には、生産手段の所有者である企業者と労働力を商品として売る労働者が存在しており、企業の構成そのものが、歴史的体制関連的である。企業を制度として一般化してとらえると同時に、実際に存在する歴史的、具体的な企業として把握する必要がある。

(かいどう のぶちか・経営学部助教授/1986.1.28受理)